ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XVII, 9 SECTIO G 1970

Z Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa UMCS
Kierownik: prof. dr Eugeniusz Modliński

Marian HASIEC

Podstawowe założenia nowej ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych

Основные положения нового закона о рабочих очередных отпусках

Grundprinzipien des neuen Gesetzes über die Erholungsurlaube der Werktätigen

W jubileuszowym roku XXV-lecia Polski Ludowej ukazał się akt prawny o doniosłym znaczeniu dla świata pracy — ustawa z 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U., nr 12, poz. 85), kształtująca prawo pracowników do wypoczynku znacznie korzystniej niż dotychczasowe unormowanie.

Przed przystąpieniem do analizy podstawowych założeń i rozwiązań nowej ustawy urlopowej warto — wydaje się — przedstawić, choćby pobieżnie, charakterystykę uchylonych już obecnie przepisów ustawy z 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu [1] oraz przepisów wykonawczych do tej ustawy, by na tle poprzedniej regulacji bardziej uwypuklić i lepiej zrozumieć zmiany, które wnosi nowa ustawa.

Ocena ustawy z 16 maja 1922 r. uzależniona jest w dużej mierze od tego, z jakiego dystansu czasu będziemy na tę ustawę patrzeć. W okresie jej powstania była ona aktem normatywnym bardzo postępowym. Stawiała Polskę w czołówce nielicznych wówczas państw na świecie, które wprowadziły ustawowo zagwarantowane, płatne, coroczne urlopy wypoczynkowe. Przepisy tej ustawy miały charakter bezwzględnie obowiązujący, a ich naruszenie było zagrożone sankcją karną i karno-administracyjną, wzmacniającą ich skuteczność.

[1] Ustawa z 16 V 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu była wielokrotnie nowelizowana zarówno w okresie międzywojennym, jak też po wyzwoleniu. Tekst jednolity tej ustawy, uwzględniający te zmiany, opublikowany został w Dz.U., 1949, nr 47, poz. 365.

Jednakże obok tych postępowych założeń omawiana ustawa nosi wyraźne piętno (cechy) klasowe, polegające na uprzywilejowaniu pracowników umysłowych w stosunku do robotników. Faworyzowanie pracowników umysłowych i — z drugiej strony — dyskryminacja robotników przejawiały się głównie w dyferencjacji wymiaru urlopu wypoczynkowego. Pracownikom umysłowym przysługiwał po roku nieprzerwanej pracy 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego, z tym, że już po półrocznej pracy nabywali prawo do dwutygodniowego urlopu, udzielanego na poczet urlopu miesięcznego, należnego po roku pracy. Pracownicy fizyczni po roku nieprzerwanej pracy mieli prawo jedynie do 8 dni, a po 3 latach pracy do 15 dni urlopu wypoczynkowego (art. 2 ustawy).

Ta nieuzasadniona dyferencjacja w zakresie wymiaru urlopu została nieco złagodzona dopiero w Polsce Ludowej przez podwyższenie norm urlopowych dla pracowników fizycznych z 8 do 12 dni roboczych po roku pracy (przy pozostawieniu wymiaru 15 dni po 3 latach pracy) oraz do 1 miesiąca po 10 latach pracy.[2] Do innych aspektów dyskryminacji robotników w ustawie z 16 V 1922 r. jeszcze powrócimy przy okazji analizy poszczególnych rozwiązań nowej ustawy urlopowej. Ale już w tym miejscu naszych rozważań wydaje się konieczna próba odpowiedzi na pytanie, dlaczego do pełnego zlikwidowania dyskryminujących nierówności w zakresie prawa urlopowego doszło dopiero w 25 lat po wojnie, podczas gdy do tego czasu socjalistyczny ustawodawca ograniczał się jedynie do nieznacznego łagodzenia tych różnic. Zmierzając do zrównania praw urlopowych, ustawodawca miał do wyboru dwie drogi: równanie w górę — przez podwyższenie wymiaru urlopów dla robotników do poziomu urlopów pracowników umysłowych, bądź też równanie w dół — przez zmniejszenie norm urlopowych pracowników umysłowych do poziomu urlopów robotniczych.[3]

---

[2] Pierwszym aktem prawnym, polepszającym sytuację prawną robotników w dziedzinie praw urlopowych, wydanym w Polsce Ludowej, był dekret z 29 IX 1945 r. o zmianie ustawy z 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U., nr 43, poz. 238). Art. 1 tegoż dekretu wprowadza dla robotników wymiar urlopu w dniach roboczych, wyłączając z wymiaru urlopu dni ustawowo wolne od pracy. Podwyższenie wymiaru urlopu z 8 do 12 dni roboczych po roku pracy dla robotników nastąpiło dekretem z 28 VIII 1948 r. o zmianie ustawy z 16 V 1922 r. (Dz.U., nr 36, poz. 258), zaś miesięczny urlop po 10 latach pracy ustanowiono ustawą z 20 III 1950 r. o zmianie ustawy z 16 V 1922 r. (Dz.U., nr 13, poz. 123).

[3] Na etapie przygotowywania projektu nowej ustawy obok tych dwóch rozwiązań rozważany był także wariant trzeci, idący w kierunku zachowania praw nabytych dla pracowników umysłowych przez stwierdzenie, że „pracownicy umysłowi, którzy przed wejściem w życie nowych norm urlopowych mieli prawo do 30 dni kalendarzowych urlopu, zachowują prawo do urlopu w tym wymiarze". Jednakże w wyniku dyskusji na V Zjeździe Partii uznano rozwiązanie w tej po-

W warunkach pierwszego okresu władzy ludowej oba te rozwiązania były nie do przyjęcia. Trudna sytuacja ekonomiczna kraju nie pozwalała na realizację jedynie słusznego postulatu — równania w górę. Państwo słabe gospodarczo wskutek zacofania odziedziczonego po okresie międzywojennym i zniszczeń wojennych nie było w stanie ponieść poważnych obciążeń finansowych, związanych z podwyżką urlopów dla kilkumilionowej rzeszy pracowników fizycznych. W warunkach powojennych priorytet należało dać odbudowie i rozbudowie potencjału gospodarczego.

Drugi wariant — równanie w dół — był nie do przyjęcia ze względów społeczno-ustrojowych. Z podstawowych zasad ustroju socjalistycznego wynika, że zakłada on systematyczną poprawę sytuacji socjalno-bytowej ludzi pracy i rozszerzanie ich praw, a nie ograniczanie. Posunięciem politycznie szkodliwym byłoby więc ograniczenie pracownikom umysłowym praw urlopowych uzyskanych w okresie międzywojennym. Dotyczyłoby to przede wszystkim inteligencji pracującej, której roli w społeczeństwie socjalistycznym nie można nie dostrzegać. Za zrównaniem praw urlopowych obok względów sprawiedliwości społecznej przemawiało zacieranie się różnic między pracą fizyczną i umysłową. Zjawisko to jest następstwem wysokiego rozwoju techniki i automatyzacji procesów pracy oraz powszechnego wzrostu ogólnego i technicznego wykształcenia ludzi pracy. Wraz z zanikaniem różnic między pracą fizyczną i umysłową odpadły motywy leżące u podstaw dyferencjacji uprawnień urlopowych w ustawie z 16 V 1922 r. Proces ten, aczkolwiek zapoczątkował się już dosyć dawno, z całą ostrością wystąpił w ostanim czasie, wraz z szybkim rozwojem nowoczesnego przemysłu i techniki. Ta ostatnia przesłanka obok zasadniczej — wzmocnienia ekonomicznego państwa — sprawiła również, że sprawa reformy urlopowej dojrzała do ostatecznego uregulowania.

Gruntowne zmiany ustawodawstwa urlopowego, uwzględniające zasadę jednolitości i równości praw w tej dziedzinie, wprowadziła właśnie ustawa z 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych, którą dla uproszczenia w dalszym ciągu określać będziemy jako „nową ustawę urlopową".[4] Realizuje ona w pełni następujące zasady:

---

stacі za sprzeczne z zasadą powszechności i jednolitości prawa urlopowego oraz nie do przyjęcia w procesie likwidacji podziału na robotników i pracowników umysłowych.

[4] Do ustawy z 29 IV 1969 r. wydano dwa rozporządzenia wykonawcze. Rozporządzenie Rady Ministrów z 8 V 1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U., nr 4, poz. 100) i rozporządzenie przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 21 VI 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (Dz.U., nr 22, poz. 158).

zasadę powszechności, zasadę jednolitości praw urlopowych, zasadę wymiaru urlopu według rozmiaru stażu pracy oraz stopnia uciążliwości i szkodliwości warunków pracy, zasadę cykliczności urlopu i wreszcie zasadę odpłatności urlopu.

Zgodnie z zasadą powszechności urlopu wszyscy pracownicy bez względu na rodzaj stosunku pracy i sposób jego zawarcia (umowa, nominacja, wybór czy powołanie) korzystają z corocznego urlopu wypoczynkowego. Niedopuszczalne są i pozbawione skutków prawnych ewentualne postanowienia indywidualnych umów o pracę, które by z góry pozbawiały pracownika urlopu lub w inny sposób uszczuplały jego prawa określone ustawą lub przepisami wykonawczymi. Zasada ta najwyraźniej uwydatnia się w podmiotowym zasięgu mocy obowiązującej nowej ustawy. Obejmuje ona wszystkich pracowników zatrudnionych w przemyśle, górnictwie, rzemiośle, komunikacji, handlu, w zakładach służby zdrowia, w administracji państwowej, na polskich morskich statkach w żegludze międzynarodowej, w kolejnictwie, w przedsiębiorstwie „Polska Poczta Telegraf i Telefon" oraz w innych zakładach pracy, bez względu na formę własności tych zakładów. Ustawa objęła swym zasięgiem pracowników, którzy w okresie poprzednim znajdowali się poza zasięgiem ustawodawstwa urlopowego, jak np. pracowników zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie, dozorców domowych oraz pomocnice domowe.[5]

Wspomnieć trzeba, że pracownicy administracji państwowej, marynarze na polskich morskich statkach w żegludze międzynarodowej, pracownicy kolejnictwa, przedsiębiorstwa „Polska Poczta Telegraf i Telefon" do czasu wejścia w życie nowej ustawy urlopowej nie byli objęci powszechnym ustawodawstwem urlopowym, a więc ustawą z 16 V 1922 r. i posiadali własne, jedynie dla tych poszczególnych grup właściwe, przepisy urlopowe, odbiegające znacznie od regulacji podstawowej.

Nowa ustawa urlopowa, realizując zasadę powszechności, objęła więc swym zasięgiem mocy obowiązującej — z nielicznymi wyjątkami — wszystkich niemalże pracowników, a ponadto uchyliła wszystkie dotychczasowe przepisy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych[6],

---

[5] Do czasu wejścia w życie nowej ustawy urlopowej pracownicy zatrudnieni w rolnictwie państwowym i leśnictwie korzystali z urlopów wypoczynkowych, regulowanych układami zbiorowymi pracy. Natomiast prawa urlopowe pracowników zatrudnionych w rolnictwie nieuspołecznionym, dozorców domowych oraz pomocnic domowych, były regulowane przepisami kodeksu zobowiązań w sposób wybitnie niekorzystny dla tych pracowników.

[6] Chodzi o przepisy wyraźnie wyszczególnione w art. 32 nowej ustawy, a więc o przepisy ustawy z 16 V 1922 r. o urlopach wypoczynkowych dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U., 1949, nr 11, poz. 72) oraz

z wyjątkiem przepisów o urlopach wypoczynkowych dla nauczycieli [7], dla pracowników naukowo-dydaktycznych [8], dla samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów [9] oraz dla analogicznych pracowników instytutów naukowo-badawczych. Ma ona także zastosowanie do osób pozostających w spółdzielczym stosunku pracy, a to z mocy art. 130 ustawy z 17 II 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach. Co więcej, ustawa wykazuje daleko idącą ekspansję, zmierzającą do objęcia także osób pozostających w innych stosunkach prawnych niż stosunek pracy, których sytuacja ekonomiczna jest zbliżona do sytuacji pracownika. Chodzi mianowicie o osoby wykonujące pracę nakładczą (chałupników), którym prawa urlopowe gwarantuje art. 24 ustawy. Ponadto przepisami nowej ustawy urlopowej objęci zostali również młodociani, których stosunek prawny o przygotowanie zawodowe uważany jest w polskim ustawodawstwie pracy i w doktrynie jako *sui generis* stosunek pracy.[10]

Nowa ustawa o tak szerokim zasięgu podmiotowym, uchylając poprzednio obowiązujące przepisy prawa urlopowego, stanowi niejako małą kodyfikację polskiego prawa urlopowego i likwiduje odrębności podstaw prawnych, wynikające z historycznego rozwoju polskiego ustawodawstwa pracy, oraz nieuzasadnione w nowych warunkach społeczno-ustrojowych różnice w sposobie normowania poszczególnych instytucji dla niektórych grup pracowników. Likwidacja tych dyferencjacji na-

---

art. 465 kz, a ponadto o przepisy innych aktów prawnych normujących urlopy wypoczynkowe. Spośród tych innych aktów prawnych wymienić należy przepisy urlopowe ustawy z 28 IV 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach w żegludze międzynarodowej (Dz.U., nr 25, poz. 171 z późniejszymi zmianami), rozporządzenie Rady Ministrów z 2 XI 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie Polskich Kolei Państwowych (Dz.U., nr 55, poz. 299 z późniejszymi zmianami), rozporządzenie Rady Ministrów z 1 I 1934 r. o stosunku służbowym pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta Telegraf i Telefon" (Dz.U., nr 4, poz. 25).

[7] Art. 15 ustawy z 27 IV 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz.U., nr 12, poz. 63).

[8] Art. 108 ustawy z 15 XI 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U., 1969, nr 4, poz. 91).

[9] Art. 50 ustawy z 17 II 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U., 1965, nr 17, poz. 119).

[10] W okresie poprzedzającym wydanie nowej ustawy uprawnienia urlopowe młodocianych w wieku lat 15—16 regulowała ustawa z 2 VIII 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy, warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz.U., nr 45, poz. 226). Natomiast uprawnienia urlopowe młodocianych w wieku 16—18 regulowały przepisy uchylonej już ustawy z 16 V 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu.

stępuje w nowej ustawie przez całkowite zerwanie z podziałem pracowników na umysłowych i fizycznych.

WARUNKI NABYCIA PRAWA DO URLOPU

Ogólny system urlopów wypoczynkowych oparty został na powiązaniu dwóch zasadniczych elementów: stażu pracy, czyli długości okresu pracy, i rozpoczynającego się nowego roku kalendarzowego. Prawo do urlopu nabywa bowiem pracownik w każdym roku kalendarzowym, jeżeli oczywiście przepracuje w danym zakładzie pracy pewien okres, otwierający mu prawo do urlopu. Oznacza to, że po uzyskaniu prawa do pierwszego urlopu i wykorzystaniu tego urlopu dalsze, kolejne urlopy wypoczynkowe nie są uzależnione od rozmiarów okresów oddzielających każdy kolejny urlop od poprzedniego, gdyż prawo do drugiego i kolejnych urlopów wypoczynkowych powstaje pierwszego dnia każdego nowego roku kalendarzowego, oczywiście przy nadal trwającej pracy nieprzerwanej.

Okres pracy, warunkujący nabycie prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego, wynosi 1 rok. Tylko młodociani prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego uzyskują wcześniej, już po półrocznej nieprzerwanej pracy. Poprzednio również pracownicy umysłowi uzyskiwali prawo do pierwszego częściowego urlopu wypoczynkowego po sześciomiesięcznej pracy, ale ten urlop stanowił niejako zaliczkę na przyszły urlop po roku pracy i był odejmowany od normalnego miesięcznego urlopu. Obecnie nowa ustawa urlopowa te zaliczkowe urlopy dla pracowników umysłowych zniosła.

Nowa ustawa urlopowa wprowadziła dla wszystkich pracowników zróżnicowane wymiary urlopów, a za kryterium tego zróżnicowania przyjęła staż pracy, który warunkuje nie tylko prawo do pierwszego urlopu (staż roczny), ale także — do następnych, przewidzianych ustawą, odpowiednio dłuższych. Do wymaganego stażu pracy wlicza się okresy faktycznego wykonywania pracy, łącznie z okresami bezczynności, spowodowanymi niezdolnością do pracy na skutek choroby, urlopu macierzyńskiego, a także odbywaniem obowiązków wojskowych oraz wszelkiego rodzaju przewidzianymi w przepisach zwolnieniami z pracy (urlopami okolicznościowymi).

Ze stażem pracy, jako warunkiem prawa do pierwszego urlopu lub do przewidzianego wyższego wymiaru urlopu, wiąże się pojęcie tak zwanej ciągłości pracy. W pierwotnym brzmieniu uchylonej już ustawy z 16 V 1922 r. przewidziano jedynie dwa wyjątki od tej zasady, nie rzutujące ujemnie na prawa urlopowe pracownika mimo zaistnienia przerw w pracy. Mianowicie pracownik nie tracił prawa do urlopu i do wyższego jego wymiaru, jeżeli nastąpiła przerwa w stosunku

pracy nie dłuższa niż 3 miesiące i w tym okresie ponownie zawarta została umowa o pracę w tym samym zakładzie pracy. Drugi wyjątek dotyczył stosunku pracy w górnictwie. Jeżeli robotnik rozwiązał stosunek pracy i podjął pracę w innym zakładzie górniczym w ciągu 14 lub 21 dni, zależnie od rewiru, zachowywał ciągłość pracy.

Ponieważ polski system urlopowy obciąża kosztami urlopów bezpośrednio pracodawcę i nie tworzy odrębnych w tym celu urządzeń w rodzaju np. belgijskich *caisses auxiliaires des congés payés*, z tych względów staje się zrozumiałe zacieśnienie wymogu ciągłości pracy w zasadzie do ram tego zakładu pracy, dawniej przeważnie prywatnego, który miały obciążać wynagrodzenia urlopowe. W obecnych jednak warunkach społeczno-ustrojowych takie usztywnienie prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego i uzależnienie od nieprzerwanej pracy w tym samym zakładzie pracy nie znajdowało uzasadnienia, gdyż wszystkie uspołecznione zakłady pracy stanowią w ostatecznym rachunku jednolity organizm gospodarczy. Zatem rozwój socjalistycznego ustawodawstwa urlopowego poszedł w kierunku znacznego rozluźnienia wymogów ciągłości i uwzgdęniania przy ocenie praw urlopowych w szerokim zakresie całego wkładu pracy w gospodarkę narodową, chociaż w różnych zakładach pracy.

Aktem prawnym, który znacznie rozszerzył pojęcie ciągłości pracy, był dekret z 18 X 1956 r. o ograniczaniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia i zachowaniu ciągłości pracy (Dz.U., nr 2, poz. 11), stanowiąc, że ciągłość wymagana dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu jest zachowana, jeżeli pracownik w ciągu 3 miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia podejmie pracę choćby w innym zakładzie pracy. Odstępstwo od tej generalnej zasady dotyczyło jednak przypadków, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło albo z winy pracownika, albo też wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika bez przewidzianych w dekrecie takich powodów, jak naruszenie przez zakład pracy swoich obowiązków względem pracownika oraz przeniesienie się współmałżonka do pracy w innej miejscowości.

Dalszego znacznego rozluźnienia wymogów ciągłości pracy dokonała nowa ustawa urlopowa. Rozwiązaniem o doniosłym znaczeniu jest przyjęcie zasady sumowania poszczególnych okresów zatrudnienia w różnych zakładach pracy, jeżeli między tymi okresami nie było przerw w trwaniu stosunku pracy, przekraczających 3 miesiące (art. 5 ust. 1). Co więcej, w przeciwieństwie do stanu prawnego pod rządem art. 16 dekretu z 18 I 1956 r., nowa ustawa urlopowa nie uzależnia dopuszczalności zaliczenia poszczególnych okresów zatrudnienia do stażu pracy, warunkującego prawa do urlopu, od okoliczności i sposobu rozwiązania

stosunku pracy. Bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy pracownikowi wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia, jeżeli nie zaistniała wspomniana wyżej okoliczność, powodująca niezaliczalność tych okresów.

W ten sposób zrealizowano postulat uwzględniania przy ocenie praw urlopowych całego wkładu pracy pracownika, chociaż wydaje się, że w niepełnym zakresie. Można mieć bowiem pewne zastrzeżenia co do trafności rozwiązania dopuszczającego sumowanie tych tylko okresów zatrudnienia, między którymi nie występują przerwy w trwaniu stosunku pracy dłuższe niż 3 miesiące. Wprawdzie założeniem tego warunku ograniczającego było stworzenie czynnika mobilizującego pracownika do szybszego podejmowania nowej pracy i skracania okresów bezczynności zawodowej do ram społecznie uzasadnionych, to jednak, wydaje się, że określając uznawane przerwy jedynie do 3 miesięcy, kierowano się zbytnio optymizmem w ocenie możliwości znalezienia nowego zatrudnienia. Naszym zdaniem, także przerwy, trwające ponad 3 miesiące, powstałe na skutek udowodnionych trudności w podjęciu nowej pracy — np. przejściowy brak wolnych miejsc na określonym terenie — nie powinny pozbawiać pracownika korzyści urlopowych, wynikających z sumowania okresów zatrudnienia.

Ustawodawca liczył się z możliwością zaistnienia okoliczności obiektywnych, utrudniających czy też wręcz uniemożliwiających pracownikom podjęcie zatrudnienia w stosunkowo krótkim czasie 3 miesięcy i w związku z tym złagodził pośrednio warunek ograniczający dopuszczalność sumowania okresów zatrudnienia. Ustawa urlopowa w art. 8 pkt 1 upoważnia bowiem Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia przypadków, w których z uwagi na szczególne okoliczności — mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu podjęcia pracy — dopuszcza się sumowanie okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach. Rada Ministrów w § 3 rozporządzenia z 8 maja 1969 r. przelała te swoje uprawnienia ustawowe na przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac i wyposażyła go w prawo wyrażania zgody na wliczanie do okresu pracy, uzależniającego wymiar urlopu, także okresów poprzedniego zatrudnienia, pomimo przerwy w zatrudnieniu, trwającej ponad 3 miesiące, jeżeli spowodowana została ona szczególnie ważnymi przyczynami.

Nasuwają się jednak pewne zastrzeżenia co do słuszności powierzenia zbyt wysokiemu szczeblowi (Komitetowi Pracy i Płac) uprawnień do dyspensy przy przekroczeniu tego okresu w przypadkach spowodowanych szczególnie ważnymi przyczynami. Istnieje bowiem uzasadniona obawa niewykorzystywania tych uprawnień w indywidualnych przypadkach, gdyż trudno sobie wyobrazić, by naczelny organ

administracji pracy, powołany do kształtowania polityki zatrudnienia i płac w skali ogólnokrajowej, mógł z należytą uwagą rozpatrywać i podejmować decyzje w sprawach indywidualnych. Stąd postulat decentralizacji tych uprawnień wydaje się jak najbardziej uzasadniony.

Tego rodzaju razwiązanie legislacyjne jest bardzo ciekawe i zasługuje na szczególne podkreślenie, gdyż, naszym zdaniem, wprowadza możliwość złagodzenia i uelastycznienia rygoru art. 5 ustawy w przypadkach społecznie uzasadnionych. Ponadto, działając na podstawie upoważnienia ustawowego, zawartego w art. 8 pkt 1, Rada Ministrów w § 1 powołanego rozporządzenia określiła wprost sytuacje, w których mimo niezachowania trzymiesięcznego okresu zatrudnienia, przewidzianego dla podjęcia pracy, wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia do stażu pracy. Wliczenie tych okresów następuje w tych okolicznościach, gdy pracownik nie mógł podjąć zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy z powodu niezdolności do pracy, spowodowanej chorobą lub inwalidztwem, powstałej w czasie trwania poprzedniego stosunku pracy, jeżeli pracownik w ciągu 3 miesięcy po ustaniu niezdolności do pracy podjął pracę. Gdy zaś niezdolność do pracy wystąpiła w ciągu 3 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, wówczas okres trzymiesięcznej przerwy w pracy liczy się dopiero od ustania tej niezdolności do pracy, jeżeli trwała ona co najmniej 1 miesiąc. W tych wszystkich przypadkach dłuższych przerw w trwaniu stosunku pracy, spowodowanych niezdolnością do pracy, utrzymano wprawdzie wymóg podjęcia pracy w ciągu 3 miesięcy, jednakże bieg tych 3 miesięcy zawieszono na okres trwającej niezdolności do pracy.

Analogicznie uregulowano sprawę uznawania dłuższych przerw w trwaniu stosunku pracy, spowodowanych tymczasowym aresztowaniem pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający. Również i w odniesieniu do tych pracowników bieg trzymiesięcznego okresu dla podjęcia nowego zatrudnienia i zachowania poprzedniego okresu pracy rozpoczyna się dopiero od wydania postanowienia o umorzeniu postępowania karnego lub wyroku uniewinniającego.

Z przedstawionego przeglądu przyjętej przez nową ustawę konstrukcji stażu pracy, warunkującego nabycie prawa i wymiar urlopu, a polegającej na sumowaniu okresów zatrudnienia w ramach różnych stosunków pracy, zarysowują się widoczne jakościowo zmiany w porównaniu z poprzednią regulacją w tej dziedzinie. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na wprowadzenie zasady sumowania okresów zatrudnienia w ramach różnych stosunków pracy, między którymi nie było dłuższej przerwy w pracy niż 3 miesiące. Wprawdzie art. 16 dekretu z 18 I 1956 r. również dopuszczał w określonych i społecznie uzasad-

nionych okolicznościach takie sumowanie okresów zatrudnienia, ale za pomocą fikcji prawnej w postaci instytucji ciągłości pracy, pozwalającej uznawać okresy zatrudnienia w różnych zakładach pracy za okresy zatrudnienia w zakładzie pracy zobowiązanym do świadczeń urlopowych na rzecz pracownika, a więc, według terminologii starej ustawy, w tym samym zakładzie pracy. Obecnie w świetle rozwiązań nowej ustawy posługiwanie się fikcją prawną stało się zbędne.[11]

W dotychczasowych rozważaniach skoncentrowaliśmy się głównie na zagadnieniach nowej konstrukcji stażu pracy jako sumy okresów zatrudnienia występujących w ramach różnych stosunków pracy, warunkujących prawa urlopowe. Należy jednak zwrócić uwagę, że nie tylko okresy świadczenia pracy liczy się przy ocenie praw urlopowych, ale także okresy bezczynności w czasie trwania stosunku pracy, które M. Święcicki określa jako okresy równoważne świadczeniu pracy.[12] Chodzi na przykład o okresy nieobecności w pracy spowodowane niezdolnością do pracy na skutek choroby, odizolowania sanitarnego, odbywania służby wojskowej, korzystania z wszelkiego rodzaju zwolnień z pracy dla celów szkoleniowych i innych, przewidzianych przepisami prawa. Na tle przepisów nowej ustawy wyłania się jednak problem uznawania i wliczania dla oceny praw urlopowych wszelkiego rodzaju tak zwanych urlopów bezpłatnych. Art. 25 przewiduje taką możliwość, ale tylko w odniesieniu do bezpłatnego urlopu macierzyńskiego, nie przekraczającego 1 roku.[13]

Sprawą otwartą jest jednak wykształcony i niejako narzucony przez życie urlop bezpłatny nie przewidziany obowiązującymi przepisami prawa. Urlop ten jest oparty na dwustronnym porozumieniu podmiotów stosunku pracy i udzielany z reguły na wniosek pracownika celem załatwienia jego spraw osobistych lub rodzinnych, jeżeli w tych przypadkach przepisy prawa nie przewidziały zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy. W czasie urlopu bezpłatnego następuje zawieszenie na umówiony okres obowiązku świadczenia pracy i obowiązku wypła-

---

[11] Por. M. Święcicki: *Nowe unormowanie pracowniczych urlopów wypoczynkowych*, „Państwo i Prawo", 1969, nr 12, s. 988 oraz S. Garlicki: *Nowe przepisy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego", 1969, nr 5, ss. 149 i 150. Naszym zdaniem, odnosi się wrażenie jakoby M. Święcicki nie akceptował aktualności instytucji ciągłości pracy. Natomiast S. Garlicki wyraża odmienny pogląd także w nawiązaniu do nowej ustawy urlopowej.

[12] Święcicki: *op. cit.*, s. 988.

[13] Urlop ten wprowadziła uchwała nr 158 Rady Ministrów z 24 V 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (M.P., nr 24, poz. 154).

ty wynagrodzenia przy utrzymaniu formalnej więzi prawnej między podmiotami stosunku pracy.

W dotychczasowych wypowiedziach na temat nowej ustawy urlopowej zarysowuje się kontrowersyjność poglądów co do możliwości zaliczenia do stażu pracy nie przewidzianych przepisami prawa urlopów bezpłatnych. M. Święcicki opowiada się za brakiem podstaw prawnych do wliczania tych okresów, jednakże widzi potrzebę wypełnienia zaistniałej luki w istniejącym stanie prawnym *in plus* korzystających z urlopów bezpłatnych, zwłaszcza gdy chodzi o krótkotrwałe okresy tych urlopów, nie sugeruje jednak ich rozmiarów.[14] Odmienny pogląd w tej materii reprezentuje M. Piekarski, uważając że okres urlopu bezpłatnego do 3 miesięcy nie wyłącza się ze stażu pracy, gdyż okresu tego nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu ze względu na zachowanie więzi prawnej między podmiotami stosunku pracy.[15]

Naszym zdaniem, biorąc za punkt wyjścia aktualnie obowiązujący stan prawny w tej dziedzinie, nie można doszukać się podstawy prawnej do zaliczenia okresów tych urlopów do stażu pracy. Obecnie okresy trzymiesięcznych przerw pomiędzy poszczególnymi okresami zatrudnienia mają inny charakter i pełnią inną funkcję. Są one klamrą łączącą poszczególne okresy zatrudnienia. Same zaś nie mogą być zaliczane do okresów zatrudnienia warunkujących nabycie i wymiar urlopu wypoczynkowego. W świetle nowej ustawy fikcja prawna, umożliwiająca traktowanie tych przerw jako okresów zatrudnienia, nie znajduje podstaw prawnych. Wydaje się, że praktyka pójdzie raczej w kierunku niewyłączania umownych urlopów bezpłatnych z okresów zatrudnienia. Chociaż brak jest ku temu przepisu prawnego w nowym ustawodawstwie urlopowym, to jednak rozwiązanie tego problemu życiowego może nastąpić w płaszczyźnie układów zbiorowych pracy.[16]

Na podstawie dotychczasowego przeglądu nowego unormowania warunków nabycia prawa do urlopu widoczne jest odcięcie się ustawy urlopowej od art. 16 dekretu z 18 X 1956 r., a więc od instytucji ciągłości pracy, która przez przyjęcie konstrukcji sumowania okresów zatrudnienia straciła rację bytu. Jednakże art. 16 wspomnianego dekretu ma jeszcze zastosowanie w dziedzinie praw urlopowych, ale już tylko w zakresie wliczania okresów pracy przed dniem wejścia w życie nowej ustawy.[17]

---

[14] Święcicki: *op. cit.*, s. 989.

[15] M. Piekarski: *Pracownicze urlopy wypoczynkowe*, „Palestra", 1969, nr 9, s. 36.

[16] Por. także K. Janiszewski: *Ciągłość pracy a ustawa urlopowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1970, nr 2, s. 21 i n.

[17] Zgodnie z art. 29 nowej ustawy urlopowej do okresu pracy wlicza się wszelkie okresy pracy sprzed wejścia w życie tej ustawy, a więc sprzed 1 I 1969 r.,

WYMIAR URLOPU

Podobnie jak w odniesieniu do warunków nabycia prawa do urlopu, a nawet jeszcze w szerszym zakresie, nowa ustawa urlopowa wprowadza bardzo korzystne dla pracowników, zwłaszcza fizycznych, zmiany w dziedzinie wymiaru urlopu wypoczynkowego. Sygnalizowaliśmy już na wstępie, że poprzednie przepisy urlopowe, zawarte w ustawie z 16 V 1922 r. i rozporządzeniach wykonawczych, zawierały zróżnicowane normy urlopów, przy czym podstawą tego zróżnicowania było kryterium podziału pracowników na umysłowych i fizycznych, a więc rodzaj wykonywanej pracy. Przypomnieć jednak warto, że w okresie wprowadzania w r. 1933 powszechnego ubezpieczenia inwalidzkiego robotników w zamian za nieco zwiększoną składkę na ubezpieczenia, przeprowadzona została — obok innych posunięć mających na celu zrekompensowanie pracodawcom ubytku środków z tego tytułu — zmiana ustawy urlopowej w kierunku dalszego ograniczenia praw urlopowych robotników przez wliczenie do już i tak ograniczonych norm urlopowych niedziel i dni świątecznych. W rezultacie wliczenia do urlopów niedziel i świąt zmniejszono faktycznie wymiar urlopów i proporcjonalnie do tego wydatki urlopowe przemysłowców.

Tak więc zwiększenie składki ubezpieczeniowej i związane z tym obciążenia przerzucono w ostatecznym rachunku na robotników. Przywrócenie pierwotnego brzmienia ustawy dokonano już w pierwszym roku Polski Ludowej, drogą ponownej nowelizacji dekretem z 29 IX 1945 roku. Pewne złagodzenie dysproporcji uprawnień urlopowych dokonała następnie cytowana już nowela z 20 III 1950 r. przez wydłużenie norm urlopowych robotników z 8 do 12 dni roboczych po roku pracy i 1 miesiąca (30 dni) po 10 latach pracy. W odniesieniu do robotników wymiar urlopu wypoczynkowego oparto więc na bardziej racjonalnym kryterium — na długości stażu pracy. Gruntownej reformy w tej dziedzinie dokonała dopiero nowa ustawa urlopowa, która wprowadza jednolite normy urlopowe dla wszystkich pracowników nią objętych, bez względu na rodzaj zatrudnienia. Opiera ona rozmiary norm urlopowych na jedynie racjonalnych kryteriach — na długości stażu oraz stopniu uciążliwości i szkodliwości warunków pracy.

Stosownie do postanowień art. 1 nowej ustawy wszystkim pracownikom przysługuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni robocznych po 1 roku pracy, 17 dni po 3 latach, 20 dni po 6 latach, 26 dni po 10 latach pracy. Wydawać by się mogło, że przy tak ustalonych normach urlopowych nastąpiło wyraźne pogor-

---

jeżeli w myśl poprzednio obowiązujących przepisów urlopowych podlegały one wliczeniu przy nabyciu prawa do urlopu i jego wymiarze.

szenie praw urlopowych pracowników umysłowych. Otóż niewątpliwie w stosunku do nowo przystępujących do pracy pracowników umysłowych nastąpiła pewna obniżka, która jednakże nie jest odstępstwem od zasady uznania praw nabytych, gdyż wstępujący do pracy nowi pracownicy żadnych praw podmiotowych w tej dziedzinie nie nabyli. Natomiast odstępstwo od wspomnianej co dopiero zasady ma niewątpliwie miejsce w stosunku do pracowników umysłowych o krótkim stażu pracy, którzy bezpośrednio przed wejściem w życie nowej ustawy urlopowej już korzystali z miesięcznego urlopu wypoczynkowego. Będzie to jednak dla tych pracowników strata raczej niewielka, gdyż nowa ustawa urlopowa (art. 2) zalicza do stażu pracy okresy nauki w szkołach zasadniczych zawodowych, średnich zawodowych, pomaturalnych i wyższych nie dłuższe jednak niż: przy ukończeniu szkoły zasadniczej lub równorzędnej zawodowej — 3 lata, szkoły średniej zawodowej — 5 lat, szkoły średniej ogólnokształcącej — 4 lata, szkoły pomaturalnej — 6 lat i wreszcie szkoły wyższej — 8 lat. Zwrócić należy uwagę, że warunkiem zaliczenia okresu nauki do stażu pracy jest ukończenie danej szkoły. Uczęszczanie do szkoły bez jej ukończenia nie daje pracownikowi żadnych uprawnień i możliwości zaliczenia tego okresu do stażu pracy, warunkującego określone prawa urlopowe. Okresy nauki uwzględnia się zawsze bez względu na dystans czasu, jaki dzieli okresy nauki i podjęcie zatrudnienia, a także bez względu na okresy przerw w pracy. Jeżeli okresy nauki przypadają w czasie trwania stosunku pracy (nauka systemem zaocznym, korespondencyjnym i eksternistycznym) pracownikowi wlicza się bądź okresy nauki, bądź okresy pracy w ramach stosunku pracy, w zależności od tego, które z tych okresów są dłuższe, a więc korzytniejsze dla pracownika. Przepisy urlopowe nie dają możliwości kumulowania okresów nauki, chociażby pracownik ukończył więcej niż jeden zakład naukowy. W przypadkach, gdy wchodzi w grę większy wymiar urlopu, spowodowany upływem wymaganego stażu pracy, pracownik, który wykorzystał w danym roku urlop w mniejszym wymiarze, ma prawo do urlopu uzupełniającego do wysokości większego wymiaru. Nowa ustawa uwzględnia przy wymiarze urlopu obok długości stażu pracy także stopień uciążliwości lub szkodliwości warunków pracy i upoważnia w art. 23 Radę Ministrów do wprowadzenia urlopów dodatkowych uzasadnionych warunkami pracy. Ponieważ Rada Ministrów skorzystała jedynie w jednym przypadku z tego upoważnienia ustawowego, przeto na podstawie art. 32 ustawy pozostają nadal w mocy dotychczasowe rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie urlopów dodatkowych.[18]

---

[18] Są to rozporządzenia Rady Ministrów z 31 XII 1955 r. (Dz.U., 1956, nr 1, poz. 1); z 16 VI 1955 r. (Dz.U., nr 25, poz.116); z 12 IX 1968 r. (Dz.U., nr 57, poz.

Licząc się ze szczególnymi właściwościami i wymaganiami organizmu ludzi młodych, nowa ustawa urlopowa przewiduje korzystniejsze urlopy dla pracowników młodocianych. W okresie sprzed r. 1969 zasada korzystniejszych urlopów dla pracowników młodocianych zagwarantowana została w art. 17 ustawy z 2 VII 1958 r. o nauce zawodu oraz w art. 2 ustawy urlopowej z 16 VI 1922 r. Podkreślić należy, że polskie ustawodawstwo pracy dopuszcza do normalnej zarobkowej pracy, począwszy od ukończenia 16 lat życia, poniżej tego wieku pozwala na pracę od ukończenia 15 roku życia, ale tylko wówczas, jeżeli praca ma na celu przygotowanie zawodowe w ramach umowy o naukę zawodu, która jest w polskim prawie pracy traktowana jako szczególny rodzaj umowy o pracę. Poniżej 15 roku życia wszelkie zatrudnienie, nawet w celu przygotowania zawodowego, jest zabronione pod odpowiedzialnością karno-administracyjną.

Według poprzednio obowiązującego stanu prawnego wszyscy młodociani w wieku 15—16 lat mieli prawo po półrocznej nieprzerwanej pracy do dwutygodniowego, a po roku pracy do miesięcznego urlopu wypoczynkowego. Natomiast młodociani drugiej grupy, w wieku 16—18 lat, korzystali — jeżeli chodzi o młodocianych robotników — z 7 dni urlopu po półrocznej i 14 dni urlopu wypoczynkowego po rocznej pracy. W stosunku do pracowników młodocianych obowiązywała zasada niezależności urlopu po półrocznej pracy od urlopu należnego po rocznej pracy. W rezultacie tej zasady urlop po półrocznej pracy nie podlegał odliczeniu z należnego urlopu po rocznej pracy.

Nowa ustawa urlopowa zrywa z podziałem pracowników młodocianych na dwie grupy i ustala jednolite normy urlopowe dla wszystkich młodocianych, po półrocznej pracy 12 dni, a po roku pracy 26 dni urlopu wypoczynkowego. Jeżeli jednak młodociany kończy w roku kalendarzowym 18 lat życia i nie wykorzystał należnego mu urlopu w wymiarze 26 dni, wówczas przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni roboczych. Chociaż ustawa nie reguluje zagadnienia współzależności urlopu należnego po półrocznej pracy z urlopem po rocznej pracy, sądzić należy, że, jak poprzednio, obowiązuje zasada niepotrącalności urlopu po półrocznej pracy z urlopu po rocznej pracy. Chociaż w dziedzinie praw urlopowych sytuacja młodocianych w poprzednim okresie była bardzo korzystna, to nowa ustawa tę sytuację jeszcze bardziej poprawia w odniesieniu do młodocianych powyżej lat 16, którzy korzystali

281); z 21 IV 1961 r. (Dz.U., nr 24, poz. 115); z 30 VI 1967 r. (Dz.U., nr 26, poz. 122); z 25 VII 1967 r. (Dz.U., nr 31, poz. 155); z 24 VII 1968 r. (Dz.U., nr 28, poz. 184). Na podstawie art. 23 nowej ustawy urlopowej Rada Ministrów wydała rozporządzenie z 20 I 1970 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla niektórych pracowników zatrudnionych w zakładach pracy podległych ministrowi przemysłu maszynowego (Dz.U., nr 2, poz. 10).

po roku pracy w sumie z 21 dni, obecnie zaś korzystają z urlopu w łącznym wymiarze 38 dni roboczych.

Poprzednie przepisy wyłączały spod działania ustawy z 16 V 1922 r. przedsiębiorstwa sezonowe, w których praca nie trwała w ciągu roku dłużej niż 10 miesięcy. Jeżeli jednak w takim przedsiębiorstwie praca główna trwała krócej, ale niektóre jego działy pracowały 10 lub powyżej 10 miesięcy, wówczas pracownicy tych działów podlegali ogólnemu reżimowi przepisów urlopowych. W tej sytuacji prawnej pracownicy sezonowi byli pozbawieni prawa do urlopu ze względu na brak spełnienia warunków uzależniających takie prawo. Sytuację tych pracowników ratowały niektóre układy zbiorowe pracy, wprowadzając do części normatywnej postanowienia przewidujące za każdy pełny miesiąc pracy sezonowej 1 dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za ten urlop.[19]

Nowa ustawa urlopowa recypuje w całej rozciągłości te życiowo słuszne rozwiązania praktyki układów zbiorowych pracy i wprowadza w art. 9 szczególną normę, gwarantującą pracownikom prawo do urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany miesiąc, bez względu na charakter przedsiębiorstwa.

Analogicznie, jak w odniesieniu do pracowników sezonowych, nowa ustawa urlopowa (art. 24) zabezpieczyła prawo do jednodniowego urlopu wypoczynkowego za każdy przepracowany miesiąc osobom wykonującym pracę nakładczą, jeżeli podlegają one obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.

Przy okazji omawiania zagadnień związanych z wymiarem urlopu warto, jak się wydaje, poruszyć doniosłą z punktu widzenia praktyki kwestię możliwości i dopuszczalności odchyleń od warunków i wymiaru urlopu wypoczynkowego, określonych ściśle w ustawie lub innym akcie normatywnym, wydanym na jej podstawie. Chodzi przede wszystkim o ewentualne odchylenia wprowadzone układami zbiorowymi pracy, a także umowami indywidualnymi o pracę. Co do możliwości odchyleń zarówno w układach zbiorowych, jak też indywidualnych umowach *in minus* dla pracownika, to sprawa jest poza wszelką dyskują, gdyż takie odchylenia, pogarszające sytuację pracownika w porównaniu z sytuacją określoną ustawą, są nieważne i niedopuszczalne. Bardziej jednak złożony problem stanowi kwestia odchyleń na korzyść pracownika. Uchylona ustawa urlopowa z 16 V 1922 r. zawierała przepis (art. 9) dopuszczający postanowienia układów zbiorowych pracy lub indywidualnych umów o pracę, zapewniające pracownikom urlopy korzystniejsze

[19] Na przykład układ zbiorowy pracy z 15 III 1958 r. w budownictwie przewidywał udzielenie pracownikowi sezonowemu za każdy pełny miesiąc pracy 1 dnia urlopu lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

od ustawowych. Nowa ustawa urlopowa treści tego przepisu nie recypowała, a ponadto w art. 30 ust. 4 przepisów przejściowych uchyliła wszystkie postanowienia układów zbiorowych pracy i indywidualnych umów o pracę w części dotyczącej urlopów wypoczynkowych. W aktualnym więc stanie prawnym kwestia odchyleń na korzyść pracownika jest sprawą otwartą, gdyż nowa ustawa nie zawiera żadnych w tym względzie postanowień. Rozstrzygając ten problem prawny, należy na pierwszym miejscu postawić układ zbiorowy pracy, jako akt wyższego rzędu w porównaniu do indywidualnych umów.

Naszym zdaniem, postanowienia układów zbiorowych pracy mogą polepszać sytuację urlopową pracowników i takie odchylenia od norm ustawowych nie naruszają zasad gospodarki planowej. Układy zbiorowe pracy stanowią bowiem w gospodarce socjalistycznej jeden z wielu czynników realizacji planu gospodarczego. Jeżeli więc w układzie zbiorowym, zawieranym przez centralne organy państwowej administracji gospodarczej z naczelnymi organami związków zawodowych, przewidziane będą korzystniejsze niż w ustawie warunki urlopów, to nie stanowią one przypadkowego i naruszającego planowany stan elementu, lecz są składnikiem i dyspozycją tej części planu gospodarczego, która dotyczy płac pracowniczych. Oczywiście, tej zasady i jej motywacji nie można przenieść na grunt indywidualnych umów o pracę. Dopuszczenie bowiem swobody kształtowania rozmiarów urlopów i obciążeń finansowych z tym związanych ze strony uspołecznionych zakładów pracy mogłoby ujemnie rzutować na prawidłowość realizacji planu gospodarczego w istotnej jego części funduszu płac, co w warunkach planowego systemu społeczno-gospodarczego jest nie do przyjęcia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego kwestia odchyleń postanowień indywidualnych umów o pracę na korzyść pracownika od norm ustawowych ujmowana była różnie. Przez długi okres orzecznictwo sądowe uznawało nieważność takich umów w części przekraczającej normy ustawowe, a także postanowienia części normatywnej układów zbiorowych pracy i odmawiało ochrony prawnej roszczeniom przekraczającym te normy.[20]

Jednakże w kilka lat później Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 15 XI 1956 r.[21] zmienił całkowicie swój pogląd i uznał, że postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracownika w porównaniu do postanowień układów zbiorowych pracy, są w zasadzie ważne

---

[20] Orzecznie SN z 14 IV 1953 r., nr C 1522/52 — *Prawo pracy, Wybrane teksty, orzecznictwo i wyjaśnienia*, Wydawn. Prawn., Warszawa 1956, t. I, ss. 266—267.

[21] Orzeczenie SN z 15 XI 1956 r., nr IV CO 31/56 — „Przegląd Zagadnień Socjalnych", 1957, nr 3, ss. 58—59.

i wiążą strony umowy o pracę. Z uwagi na konieczność zabezpieczenia przestrzegania dyscypliny płac, niezbędnej w gospodarce planowej, Sąd Najwyższy w motywach orzeczenia wskazał na rygor odpowiedzialności cywilnej kierownika uspołecznionego zakładu pracy, mający zabezpieczyć tę dyscyplinę. Chociaż to ostatnie orzeczenie dotyczy wprawdzie zagadnień płacowych, to jednakże ze względu na zbieżność problematyki z problematyką urlopową pogląd Sądu Najwyższego ma w pełni zastosowanie także w omawianej kwestii.

Opowiadając się za dopuszczalnością korzystniejszych odchyleń indywidualnych umów o pracę, wskazać należy na brak jakichkolwiek przeciwwskazań w tym względzie w nowej ustawie urlopowej. Wprawdzie art. 32 ust. 4 nowej ustawy uchyla dotychczasowe postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępując je postanowieniami ustawy, ale nie zawiera poza tym nic, co by dawało podstawę do uznania za nieważne i bezskuteczne postanowienia zawieranych w przyszłości indywidualnych umów, korzystniejszych od postanowień ustawy.

Aczkolwiek brak jest rygoru nieważności postanowień indywidualnych umów, korzystniejszych od postanowień ustawy, to jednak, gdy chodzi o uspołecznione zakłady pracy, takie odchylenia są niewskazane ze względu na obowiązujące zasady gospodarki planowej. Chociaż zakład pracy nie będzie mógł skutecznie uchylić się od wykonania tego korzystniejszego zobowiązania, to jednak w stosunku do kierownika będą skutkowały rygory w sferze cywilno-prawnej.

UTRATA PRAWA DO URLOFU

Mówiąc o utracie prawa do urlopu, mamy na uwadze tego rodzaju sytuacje, w których pracownik nabył już konkretne roszczenie o urlop, ale z powodu określonych w prawie urlopowym okoliczności traci to roszczenie.[22] Nowa ustawa urlopowa w znacznym stopniu odstąpiła od ubocznego oddziaływania przepisów urlopowych i ograniczyła przypadki, w których rozwiązanie stosunku pracy powoduje utratę nabytego już prawa do urlopu. Zgodnie z art. 17 ustawy pracownik traci prawo do urlopu przysługującego mu w roku, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, w trzech jedynie przypadkach: 1) jeżeli sam wypowiedział umowę o pracę, 2) gdy zakład pracy rozwiązał sto-

[22] J. Loga zwrot: „utrata prawa do urlopu" interpretuje dwojako: z jednej strony jako utratę okresu zatrudnienia, z którym ustawa łączy prawo do urlopu w określonym wymiarze, z drugiej jako utratę roszczenia o urlop. Z takim rozszerzającym rozumieniem trudno się zgodzić. Okresu zatrudnienia nie można bowiem utożsamiać z prawem do urlopu, gdyż prawo do urlopu jest zjawiskiem wtórnym w stosunku do okresu zatrudnienia. Zob. J. Loga: *Utrata prawa do urlopu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1970, nr 1, s. 7.

sunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, 3) gdy pracownik samowolnie porzucił pracę. Z treści art. 17 ustawy wynikają dwojakiego rodzaju funkcje, jakie ten przepis ma do spełnienia. Pierwsza, to funkcja prewencyjna, zmierzająca w kierunku zapobiegania społecznie nieuzasadnionym przypadkom rozwiązywania przez pracownika stosunku pracy za wypowiedzeniem. Druga zaś, to funkcja dyscyplinująca, która przez pozbawienie pracownika prawa do urlopu zaostrza represyjne oddziaływanie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, spowodowane nagannym postępowaniem pracownika. Gdy chodzi o rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika za wypowiedzeniem, zasada utraty prawa do urlopu nie ma zastosowania, gdy wypowiedzenie to spowodowane zostało przyczynami wyszczególnionymi w § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 8 V 1969 r., a więc, gdy powodem wypowiedzenia było: 1) naruszenie przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika; 2) podjęcie przez pracownika zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu, pod warunkiem że poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy; 3) przejście na emeryturę lub rentę inwalidzką.

Sformułowanie § 6 rozporządzenia z 8 V 1969 r., obejmujące sytuacje, w których wypowiedzenie umowy o pracę nie powoduje ujemnych skutków w sferze urlopowej, różni się od unormowania zawartego w art. 16 ust. 2 dekretu z 18 I 1956 r. Nowymi przyczynami, uzasadniającymi wypowiedzenie umowy o pracę i nie powodującymi ujemnych skutów dla pracownika, są przejście na emeryturę lub rentę oraz podjęcie zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu miejsca zamieszkania. Spośród przyczyn dawniej uzasadniających wypowiedzenie i nie pozbawiających pracownika praw urlopowych nie znajdujemy w omawianym przepisie okoliczności przeniesienia się współmałżonka do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, warunkującego dawniej ciągłość pracy.

J. Loga z faktu pominięcia w § 6 cytowanego już rozporządzenia Rady Ministrów tej ostatniej przyczyny wyprowadza pogląd, że w obecnie obowiązującym stanie prawnym wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z powodu przeprowadzenia się współmałżonka do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia skutkuje utratę roszczenia o urlop i konieczność uprzedniego przepracowania roku w nowym zakładzie pracy, celem nabycia prawa do urlopu.[23] Wydaje się, że ten pogląd jest zbyt daleko posunięty. Naszym zdaniem, wyłączenie omawianej przyczyny z katalogu okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę bez ujemnych skutków w sferze urlopowej nie stanowiło ograniczenia praw pracownika w omawianej dziedzinie.

---

[23] Loga: *op. cit.*, s. 9.

pracy i z tego względu ta ostatnia instytucja nie może być utożsamiana z instytucją przeniesienia służbowego w sensie art. 18 ust. 2 ustawy.

Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane i wykorzystywane zgodnie z planem urlopów, który ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową. Plan urlopów powinien być opracowany w sposób uwzględniający uzasadnione potrzeby pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy zakładu. Szczegółowe zasady opracowania planu urlopów ustala nadal aktualne zarządzenie nr 38 prezesa Rady Ministrów z 27 III 1959 r. w sprawie zasad rozdziału urlopów wypoczynkowych. (M.P. nr 27, poz. 126). Według tego zarządzenia urlopy wypoczynkowe powiny być w planie urlopów tak rozłożone, by liczba pracowników korzystających z urlopu w danym miesiącu nie przekroczyła 25% ogólnego stanu załogi. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy, a ponadto każdy pracownik powinien być powiadomiony o terminie urlopu nie później niż miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia. W obecnym stanie prawnym istnieje większa możliwość równomiernego w ciągu roku rozłożenia urlopów, gdyż nowa ustawa urlopowa nie recypowała dotychczas obowiązującego zakazu udzielania urlopu w miesiącach marcu i listopadzie. Pewne odstępstwo od zasady swobody rozkładania urlopu w ciągu całego roku ustawa urlopowa przewiduje wyjątki, zobowiązując zakład pracy do udzielenia na wniosek pracownicy urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 13 ust. 2) dotyczy to również młodocianych uczęszczających do szkoły, którym urlop powinien być udzielony w okresie ferii szkolnych (art. 21).

Plan urlopów jest wiążący zarówno dla zakładu pracy, który ma obowiązek udzielić urlopu w terminie w nim ustalonym, jak też dla pracowników, którzy powinni wykorzystać urlop w tych terminach. Na tle przepisów nowej ustawy urlopowej zarysowuje się kwestia skutków bezzasadnej odmowy wykorzystania przez pracownika urlopu zgodnie z planem urlopów. Chodzi mianowicie o rozstrzygnięcie kwestii, czy pracownik, który z własnej winy nie wykorzystał urlopu w okresie mu przydzielonym i nie wnosił o przesunięcie terminu lub, któremu zakład pracy odmówił zmiany terminu, traci prawo do urlopu. Nie można doszukać się w nowej ustawie urlopowej wystarczających podstaw prawnych do pozbawienia pracownika w takiej sytuacji prawa do urlopu. Za takim rozstrzygnięciem tej kwestii prawnej przemawia sformułowanie art. 17 ustawy urlopowej, wyliczające wyczerpująco, a nie przykładowo okoliczności, w których następuje utrata prawa do urlopu. Przepis ten nie ujmuje odmowy ze strony pracownika wy-

korzystania urlopu zgodnie z planem urlopów, jako przesłanki utraty prawa do urlopu.

Naszym zdaniem, jeżeli pracownik bezzasadnie odmawia wykorzystania urlopu w ustalonym terminie, zakład pracy powinien mu wręczyć kartę urlopową i zaprzestać na okres planowanego urlopu korzystania ze świadczenia pracy danego pracownika. Jeżeliby jednak pracodawca nie zastosował takiego rygoru i w tym okresie korzystał z pracy pracownika, takie zachowanie pracodawcy należałoby poczytać jako zgodę na przesunięcie terminu urlopu, nie zwalniającą ze zobowiązania urlopowego.

Zakład pracy, ustalając plan urlopów, powinien mieć na uwadze zasadę ciągłości, zakładającą udzielenie urlopu w całości i jednorazowo. Jedynie na wniosek pracownika urlop może być dzielony na części, przy czym przynajmniej jedna jego część powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

Ustawa przewiduje przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika z inicjatywy zakładu pracy oraz „obowiązkowe" w okolicznościach wymienionych w ustawie. Na wniosek pracownika termin urlopu może być przesunięty, gdy przemawiają za tym ważne względy (art. 12 ust. 2). Z inicjatywy zakładu pracy przesunięcie terminu jest dopuszczalne w przypadku szczególnie ważnych potrzeb zakładu pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w działalności zakładu. Przesunięcie takie wymaga porozumienia się z pracownikiem i uprzedniej zgody rady zakładowej. W tych przypadkach przesunięcia urlop nie wykorzystany powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 12 ust. 3). Zakład pracy obowiązany jest przesunąć termin urlopu, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w planowanym terminie na skutek usprawiedliwionej nieobecności, spowodowanej chorobą. odbywaniem ćwiczeń wojskowych, korzystaniem z urlopu macierzyńskiego. W tych okolicznościach urlop powinien być wykorzystany w terminie nie przekraczającym 3 miesięcy od ustania przyczyny uzasadniającej przesunięcie. Ustawa przewiduje również obowiązkowe przesunięcie części urlopu, który nie mógł być wykorzystany na skutek niezdolności do pracy, spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, jeżeli ta niezdolność do pracy nastąpiła w czasie wykorzystywania urlopu i trwała co najmniej 3 dni (art. 16 ust. 1). W tym przypadku część urlopu ulega przesunięciu na okres bezpośrednio następujący po terminie zakończenia urlopu, jeżeli niezdolność do pracy lub odosobnienie z powodu choroby zakaźnej trwały nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni i nie przekroczyły 7 dni (§ 7 ust. 1 rozporządzenia z 8 V 1969 r.), z tym, że na wnio-

sek pracownika należy przenieść nie wykorzystaną część urlopu na termin późniejszy (§ 7 ust. 2 rozporządzenia z 18 V 1969 r.). Jeżeli nie wykorzystana część urlopu wynosiłaby więcej niż 7 dni, wówczas należy udzielić tegoż urlopu według ogólnych zasad ustalania terminów urlopu (§ 7 ust. 3 pkt 2 rozporządzenia z 18 V 1969 r.). Stosownie do postanowień ust. 4 § 7 tegoż rozporządzenia, w razie choroby lub odosobnienia w okresie wykorzystywania urlopu pracownik obowiązany jest przesłać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy w terminach określonych przez przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 24 I 1968 r. w sprawie zasad i trybu postępowania przy wystawianiu, doręczaniu i kontroli orzeczeń i zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (Dz.U., nr 3, poz. 16).

Wydaje się, że stosowanie dyspozycji art. 16 ust. 1 ustawy wyjdzie poza jej sformułowanie, które nie obejmuje pewnych sytuacji faktycznych, uzasadniających przesunięcie nie wykorzystanej części urlopu. Mamy mianowicie na uwadze powołanie pracownika na ćwiczenia wojskowe, jak również tymczasowe aresztowanie w czasie wykorzystywania urlopu. Stosownie do postanowień art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy, odbywanie ćwiczeń wojskowych przed rozpoczęciem planowanego urlopu powoduje przesunięcie urlopu. W tym stanie prawnym trudno jest doszukać się logicznego uzasadnienia odrębności unormowania identycznych prawie stanów faktycznych, różniących się jedynie czasem wystąpienia w stosunku do terminu urlopu, tj. przed i w czasie urlopu. Względy słuszności przemawiają także za przesunięciem urlopu w przypadku zastosowania w stosunku do pracownika aresztu tymczasowego w czasie urlopu, oczywiście, gdy areszt nie trwał dłużej niż 3 miesiące i nie doszło do wygaśnięcia umowy w trybie art. 4 dekretu z 18 X 1956 r.

Chociaż jedną z podstawowych zasad ustawodawstwa urlopowego jest nieprzerywalność urlopu wypoczynkowego, to jednak sztywne trzymanie się tej zasady nie zawsze jest możliwe i zgodne z potrzebami życia. Zrozumiałe jest więc odstępstwo od tej zasady, jakie wprowadza art. 15 ust. 1 ustawy urlopowej. Przepis ten przewiduje możliwość odwołania pracownika przez zakład pracy z urlopu wypoczynkowego, ograniczając jednakże tę możliwość jedynie do przypadków zaistnienia okoliczności wymagających obecności pracownika w zakładzie pracy. Ponieważ brak jest w ustawie wyjaśnienia, czy też przykładowego chociażby wyliczenia tych nieprzewidzianych okoliczności, dla zapobieżenia nie uzasadnionym przypadkom przerywania (odwoływania) urlopu, zasadność zamierzonego odwołania z urlopu poddano daleko idącej kontroli rad zakładowych, których zgoda, wyrażona uprzednio, jest warunkiem dopuszczalności odwołania z urlopu. Na tle stosowania omawianego przepisu ustawy wyłania się problem skuteczności decyzji zakładu

pracy o odwołaniu z urlopu w sytuacji pominięcia rady zakładowej lub wobec jej wyraźnie negatywnego stanowiska co do zasadności takiego odwołania. Przepis art. 15 ust. 1, formułując wymóg zgody rady zakładowej, nie przewiduje sankcji nieważności decyzji o odwołaniu z urlopu w przypadku braku tej zgody. W związku z tym samodzielna decyzja zakładu pracy, aczkolwiek narusza przepis ustawy, to jednak jest wiążąca dla pracownika. Pracownik musi się poddać takiej decyzji kierownika, przerwać urlop i zgłosić się w zakładzie pracy. Jednakże kierownik zakładu może być pociągnięty (na podstawie art. 27 ustawy) do odpowiedzialności karno-administracyjnej za naruszenie art. 15 ust. 1 ustawy. Kontrola ze strony rad zakładowych oraz odpowiedzialność karno-administracyjna będą, jak się wydaje, skutecznymi środkami przeciwdziałającymi pochopnym i nie uzasadnionym przypadkom odwoływania z urlopu wypoczynkowego. Odwołując pracownika z urlopu zakład pracy obowiązany jest pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (art. 15 ust. 2 ustawy). Sformułowanie tego przepisu ustawy pozwala sądzić, że skoro powyższa dyspozycja dotyczy zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, to w świetle wykładni gramatycznej zasięg tej normy jest ograniczony i nie obejmuje wszelkich szkód poniesionych przez pracownika w związku z odwołaniem go z urlopu. W tym stanie prawnym pracownik będzie mógł żądać zwrotu kosztów przejazdu, nie zwróconych opłat za pobyt w domu wczasowym lub kosztów wycieczki zagranicznej. Natomiast nie będzie obciążać zakładu pracy wynagrodzenie szkód, chociażby pozostawały one w związku przyczynowym z odwołaniem z urlopu, które nie mieszczą się w pojęciu kosztów bezpośrednio związanych z odwołaniem z urlopu.

WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU I EKWIWALENT ZA NIE WYKORZYSTANY URLOP

Jedną z głównych zasad ustawodawstwa urlopowego jest zasada odpłatności urlopu, gwarantująca pracownikowi w okresie urlopu wynagrodzenie. Jakkolwiek w czasie urlopu pracownik nie świadczy pracy, to jednak należności za czas urlopu traktowane są jak wynagrodzenie za pracę i jako takie obejmuje je pełna ochrona prawna. Zgodnie z art. 4 uchylonej ustawy o urlopach z r. 1922 pracownikowi za czas urlopu przysługiwało wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym okresie normalnie pracował. Jedynie w przypadku pracy akordowej wynagrodzenie w okresie urlopu określano na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika, pobieranego w ciągu 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających okresu urlopu. Nowa ustawa urlopowa

Nawet w płaszczyźnie § 6 rozporządzenia można znaleźć uzasadnienie dla zachowania praw urlopowych przez pracownika wypowiadającego umowę o pracę z powodu przeniesienia się współmałżonka. Jeżeli bowiem pracownik w związku z przeniesieniem się współmałżonka zmieni swoje miejsce zamieszkania, a następnie wypowie umowę o pracę, nie poniesie ujemnych skutków i nie utraci prawa do urlopu, a także nie będzie miał do niego zastosowania wymóg jednorocznego okresu wyczekiwania. W aktualnym stanie prawnym zbędne stało się więc utrzymywanie pominiętej normy prawnej, gdyż *ratio legis* mieści się pośrednio w nowej normie, dotyczącej podjęcia zatrudnienia w miejscu zamieszkania. Intencja tych norm sprowadza się bowiem do ograniczenia uciążliwych dojazdów do pracy i łączenia miejsca pracy z miejscem zamieszkania pracownika.

Poważnego ograniczenia doznała zasada utraty prawa do urlopu w odniesieniu do przypadków rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez zakład pracy. Istotna zmiana w tym zakresie w porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym polega na tym, że o ile w świetle art. 3 ustawy urlopowej z r. 1922 utrata przez pracownika prawa do urlopu następowała we wszystkich przypadkach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bez względu na rodzaj przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie, to w świetle art. 17 nowej ustawy utrata prawa do urlopu następuje jedynie w odniesieniu do przypadków rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale tylko z przyczyn zawinionych przez pracownika. Takie korzystne dla pracownika unormowanie uprawnień urlopowych w sytuacji rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z powodu dłuższej nieobecności w pracy, spowodowanej chorobą, miało zastosowanie także przed wejściem w życie nowej ustawy w odniesieniu do pracowników objętych niektórymi układami zbiorowymi pracy, które przewidywały, zgodnie z wymogami życia, korzystniejsze w tym względzie postanowienia niż przewidziane w ustawie.[24] Te postanowienia układów zbiorowych pracy nie pozostały więc bez wpływu na obecne unormowanie.

Ustawa urlopowa wprowadza nową instytucję prawną — „samowolne porzucenie pracy" — postanawiając, że w tej sytuacji pracownik traci prawo do urlopu przysługującego mu w roku, w którym miało miejsce porzucenie pracy. Określając ujemne skutki, jakie za sobą pociąga w sferze urlopowej porzucenie pracy, ustawa nie wyjaśnia charakteru prawnego instytucji porzucenia pracy oraz jej wpływu na istnienie

---

[24] Takie korzystniejsze postanowienia zawierają na przykład art. 42 ust. 2 układu zbiorowego pracy dla przemysłu hutniczego z r. 1957 oraz art. 31 ust. 3 u.z.p. dla przemysłu poligraficznego z r. 1958.

stosunku pracy.[25] Nie wdając się w szczegółowe rozważania na temat charakteru prawnego tej instytucji, należy wyjaśnić, że określa ona taką sytuację faktyczną, w której pracownik bez żadnego formalnego oświadczenia woli co do rozwiązania stosunku pracy zaprzestaje świadczyć pracę bez zamiaru powrotu do zakładu pracy i dalszego utrzymywania więzi prawnej z tymże zakładem.

Umiejscowienie instytucji samowolnego porzucenia pracy wśród przypadków rozwiązania umów o pracę, powodujących ujemne skutki w sferze praw urlopowych (utrata urlopu) uzasadnia pogląd, że nowa ustawa urlopowa, jako pierwszy akt normatywny prawa pracy, samowolne porzucenie pracy uznaje za jeden ze sposobów rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w sposób niezwłoczny, tj. bez wypowiedzenia. Takie niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy następuje z dniem, w którym zakład pracy dowiedział się o zaprzestaniu przez pracownika świadczenia pracy, bez zamiaru powrotu do zakładu pracy.

Zakres ujemnych skutków w sferze urlopowej uzależniony jest od sposobu rozwiązania umowy o pracę. Pracownik, wypowiadający umowę o pracę bez przewidzianych w § 6 rozporządzenia Rady Ministrów przyczyn, traci prawo do urlopu za rok, w którym następuje rozwiązanie umowy, a ponadto w nowym zakładzie pracy nabywa prawo do następnego urlopu dopiero po przepracowaniu jednego pełnego roku. Wymiar tego następnego urlopu zależeć będzie od posiadanego przez pracownika całego stażu pracy. Natomiast pracownik, z którym zakład pracy rozwiąże umowę bez wypowiedzenia z jego winy lub porzuci pracę, znajdzie się w gorszej jeszcze sytuacji, gdyż zakres tych ujemnych skutków w sferze urlopu jest szerszy. W tych dwóch ostatnich przypadkach pracownik nie tylko utraci prawo do urlopu za rok, w którym rozwiązano umowę o pracę (art. 17 pkt 2 i 3), lecz ponadto w nowym zakładzie pracy nabędzie prawo do urlopu po roku pracy, ale w wymiarze o jeden szczebel niższym niż przysługiwał mu przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obniżenie wymiaru urlopu stosuje się tylko w jednym roku kalendarzowym (art. 7). Te rozszerzone ujemne skutki

---

[25] W piśmiennictwie prawniczym zarysowała się wyraźnie rozbieżność poglądów na te kwestie prawne. Na przykład M. Święcicki wyraża pogląd, że porzucenie pracy ocenić należy jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy (zob. M. Święcicki: *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1968, s. 315). Odmienne stanowisko zajmują: M. Mroczkowski: *Kwalifikacja prawna porzucenia pracy*, „Nowe Prawo", 1968, nr 11, s. 1639; A. Walas: *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 40 oraz Loga: *op. cit.*, ss. 10—12. W tej kwestii spornej ostatnio wypowiedział się A. Filcek: *Koniec sporu o kwalifikację prawną porzucenia pracy*, „Nowe Prawo", 1970, nr 3, s. 346 i n. Nawiązując do art. 17 nowej ustawy urlopowej zdecydowanie opowiada się za tezą, że porzucenie pracy stanowi samoistny sposób rozwiązania umowy o pracę.

w sferze uprawnień urlopowych nie mają zastosowania do młodocianych. Art. 20 ust. 3 wyłącza bowiem tę kategorię zatrudnionych spod działania art. 6 i 7 ustawy. W tym stanie prawnym w stosunku do młodocianych, którzy porzucili pracę lub doprowadzili do bezzwłocznego zawinionego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy lub sami rozwiązali umowę przez wypowiedzenie, ujemne skutki sprowadzać się będą jedynie do utraty prawa urlopowego w roku rozwiązania stosunku pracy i nie sięgają już praw urlopowych w nowym zakładzie pracy.

Odrębny problem, jaki wyłania się z przepisów nowej ustawy urlopowej, dotyczy praw urlopowych pracownika, którego stosunek pracy wygasł wraz z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy na skutek tymczasowego aresztowania. W świetle wykształconych w nauce prawa pracy i piśmiennictwie prawniczym poglądów wygaśnięcie umowy o pracę wraz z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy, spowodowanej tymczasowym aresztowaniem, nie jest rozwiązaniem stosunku pracy na skutek czynności prawnej jednej ze stron, jeżeli oczywiście przyczyny zastosowania tymczasowego aresztu nie stworzyły podstawy — z której zakład pracy skorzystał — do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Biorąc za punkt wyjścia brzmienie art. 17 nowej ustawy, który wyczerpująco i bez możliwości rozszerzającej interpretacji wylicza okoliczności powodujące utratę prawa do urlopu, nie można, jak się wydaje, dopatrzyć się w aktualnym stanie prawnym podstawy prawnej pozbawienia pracownika prawa do urlopu w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na skutek upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztu. Pogląd ten wzmacnia ponadto sformułowanie treści art. 19 ustawy, który przewiduje ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop w razie wygaśnięcia stosunku pracy, następującego między innymi na skutek upływu trzymiesięcznej nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztu.[26] Gdy chodzi o pracownika tymczasowo aresztowanego, a następnie zrehabilitowagnego w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wydanie wyroku uniewinniającego, to takie unormowanie, zapewniające zachowanie nabytego prawa urlopowego, jest jak najbardziej słuszne i uzasadnione. Można mieć jednak poważne wątpliwości co do trafności tego unormowania w stosunku do pracownika, którego nie zrehabilitowano i skazano prawomocnym wyrokiem. W świetle rozwiązań nowej ustawy pracownik, który dopuści się przestępstwa, znajduje się, gdy chodzi o uprawnienia urlopowe, w sytuacji o wiele korzystniejszej niż pracownik,

---

[26] J. Loga: (*op. cit.*, s. 11) skłania się do odmiennego poglądu i opowiada się za utratą w tej sytuacji prawa do urlopu i ekwiwalentu za ten urlop. Patrz także Piekarski: *op. cit.*, s. 47.

który wypowiedział umowę o pracę, dążąc na przykład do poprawy warunków pracy.[27]

ZASADY WYKORZYSTANIA URLOPU

Nowa ustawa urlopowa poświęca szczególnie dużo uwagi określeniu zasad realizacji urlopu wypoczynkowego, mających na celu stworzenie warunków sprzyjających jak najlepszemu i racjonalnemu wykorzystaniu urlopu. Chodzi tu mianowicie o cały kompleks takich zagadnień jak: określenie podmiotu zobowiązanego do udzielenia urlopu, rytmiczność urlopu, nieprzerywalność, pewność co do terminu udzielenia urlopu i inne. Należnego pracownikowi urlopu wypoczynkowego powinien udzielić zakład pracy, w którym pracownik nabył prawo do urlopu. Od tej generalnej zasady art. 18 ust. 2 przewiduje jedyny tylko wyjątek, kiedy zobowiązanie urlopowe przechodzi na inny zakład pracy. Dotyczy to tak zwanego przeniesienia służbowego do innego zakładu pracy. W przypadku takiego przeniesienia do udzielenia urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym zobowiązany jest zakład pracy, do którego pracownik został przeniesiony. Ustawa urlopowa nie wyjaśnia jednak, w jaki sposób należy rozumieć pojęcie przeniesienia służbowego. Zagadnienie jest dosyć istotne, ponieważ instytucja przeniesienia służbowego wykształciła się na gruncie stosunków prawnych pracowników objętych pragmatykami służbowymi i nie jest dostosowana do umownych stosunków pracy. Wydaje się, że pojęcie przeniesienia służbowego w świetle nowej ustawy urlopowej należy ujmować rozszerzająco i widzieć w nim także tego rodzaju stan faktyczny, w którym następuje przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy na podstawie bezpośredniego porozumienia obu zakładów pracy i uprzedniej zgody, wyrażonej przez zainteresowanego pracownika. Instytucji przeniesienia służbowego nie można jednak utożsamiać z instytucją rozwiązania stosunku pracy w drodze wzajemnego porozumienia stron. Istotną bowiem cechą przeniesienia służbowego jest bezpośrednie porozumienie obu zakładów pracy, tj. zakładu dotychczas zatrudniającego pracownika oraz tego, do którego pracownik ma przejść. W instytucji rozwiązania stosunku pracy na podstawie wzajemnego porozumienia stron brak jest porozumienia obu zakładów

[27] Podobne wątpliwości nasuwają się, gdy chodzi o pracowników zwolnionych ze służby wojskowej, którzy nie podjęli pracy w terminie 30 dni w swoim zakładzie pracy i w ten sposób przez zaniechanie doprowadzili do rozwiązania stosunku pracy z mocy samego prawa (art. 106 ust. 1 ustawy z 21 XI 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony PRL). Na gruncie rozwiązań nowej ustawy urlopowej i w tym przypadku trudno doszukać się podstaw do uznania, iż pracownik utracił roszczenie o urlop lub ekwiwalent pieniężny za ten urlop.

ustala jednolite zasady wynagrodzenia za okres urlopu. Stosownie bowiem do postanowień art. 22 za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających okres urlopu, a w przypadku znacznych wahań — w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy.[28] Nowa ustawa urlopowa nie recypowała zasady — obowiązującej poprzednio — pozbawienia prawa do wynagrodzenia za okres urlopu pracownika, który w okresie urlopu wypoczynkowego podjął pracę w innym zakładzie pracy. Sposób wykorzystania urlopu pozostawia się więc swobodnej decyzji pracownika, który może czas urlopu przeznaczyć wyłącznie na wypoczynek lub wykorzystać nawet na cele zarobkowe.

Od wynagrodzenia za czas urlopu trzeba odróżnić ekwiwalent za nie wykorzystany urlop. W tej sprawie panuje ogólnie akceptowany pogląd, że prawo do urlopu, wynikające ze stosunku pracy, ma charakter cywilno-prawny i jako takie zmienia się w myśl zasad prawa obligacyjnego w prawo do odpowiedniego ekwiwalentu pieniężnego, gdy realizacja urlopu *in natura* staje się niemożliwa ze względu na okoliczności przewidziane w przepisach prawa urlopowego. Należy jednak podkreślić, że wypłacenie ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop nie spełnia zasadniczych celów urlopu, który przede wszystkim ma zapewnić pracownikowi regenerację sił do dalszej pracy. Z tych względów dopuszczalność wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop nie zależy od swobodnej decyzji stron stosunku pracy. Nowa ustawa urlopowa w art. 19 wyszczególnia bowiem przypadki, w których dopuszczalne jest wypłacenie ekwiwalentu, przy czym sytuacje te, będąc ujęte w przepisie wyjątkowym, nie mogą podlegać wykładni rozszerzającej.

Zgodnie z postanowieniami art. 19 ustawy ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop przysługuje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy oraz powołania pracownika do odbycia zasadniczej lub okresowej służby wojskowej. Trzeba jednakże zwrócić uwagę, że wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego jest możliwe w sytuacjach określonych w art. 19 ustawy jedynie wówczas, gdy pracownikowi w momencie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub powołania do odbycia służby wojskowej przysługiwało prawo do urlopu. Istnienie więc prawa do urlopu stanowi niezbędną przesłankę, bez której nie można wypłacić ekwiwalentu pieniężnego. Stosownie do tego utrata prawa do urlopu w naturze będzie pociągać za sobą utratę prawa do

[28] Szczegółowe zasady, normujące wysokość wynagrodzenia za urlop, zawiera rozporządzenie przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 21 VI 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (Dz.U., nr 22, poz. 158).

ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W aktualnym stanie prawnym (art. 17) pracownik traci prawo do urlopu i w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop w przypadku: a) rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, b) rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 2 dekretu z 18 I 1956 r.), c) samowolnego porzucenia pracy. We wszystkich innych przypadkach rozwiązania czy też wygaśnięcia stosunku pracy pracownik zachowuje prawo do urlopu, a w razie nie wykorzystania urlopu w naturze przed rozwiązaniem czy też wygaśnięciem stosunku pracy nabywa prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop. Nie ulega wątpliwości, że takie uregulowanie jest korzystne dla pracowników, gdyż w porównaniu z poprzednimi przepisami urlopowymi rozszerza możliwości wypłaty pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego.

Obecnie, w świetle nowej ustawy, pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzytany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia przez zakład pracy na skutek okoliczności wyszczególnionych w art. 3 dekretu z 18 I 1956 r. Zachowuje także prawo do ekwiwalentu pracownik, który rozwiązał wprawdzie umowę o pracę przez wypowiedzenie, ale to rozwiązanie nastąpiło w sytuacji: naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika, podjęcia zatrudnienia w miejscu zamieszkania lub w pobliżu, przejścia na emeryturę czy rentę inwalidzką. Ekwiwalent pieniężny będzie przysługiwał pracownikowi, który rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia w tych wszystkich okolicznościach, które dają pracownikowi prawo do takiego rozwiązania umowy o pracę.[29] Podobnie, jak poprzednio, również pod rządem nowej ustawy urlopowej ekwiwalent pieniężny będzie przysługiwał pracownikowi, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje w drodze wzajemnego porozumienia stron, przy czym obojętna jest okoliczność, z czyjej inicjatywy dochodzi w tym trybie do rozwiązania umowy o pracę.

---

[29] Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy właściwy organ służby zdrowia stwierdził szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie może przenieść go do innej odpowiedniej pracy (art. 5 dekretu z 18 I 1956 r.). Także, stosownie do postanowień art. 10 ust. 4 tegoż dekretu, pracownik, który w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a przywróceniem go do pracy został zatrudniony w innym zakładzie pracy, może bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek związany z tym zatrudnieniem w ciągu 7 dni od przywrócenia go do pracy w poprzednim zakładzie. Wreszcie art. 12 ustawy o współodpowiedzialności majątkowej z r. 1959 daje pracownikowi prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy rozwiązuje on umowę o odpowiedzialności wspólnej lub gdy kierownik odmawia zgody na zatrudnienie pracownika.

Zagadnieniem bardziej kontrowersyjnym jest prawo pracownika do ekwiwalentu za urlop w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę. Dla jasności należy podkreślić, że chodzi o tego rodzaju sytuacje, w których następuje zakończenie stosunku bez oświadczenia woli któregokolwiek z podmiotów stosunku pracy, na skutek zdarzeń, z którymi przepisy prawa łączą skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy.[30] W polskim ustawodawstwie pracy wygaśnięcie stosunku pracy następuje jako skutek śmierci pracownika, trwającego ponad 3 miesiące tymczasowego aresztowania oraz niepodjęcia pracy w ciągu 30 dni od daty zakończenia zasadniczej lub okresowej służby wojskowej.

Pod rządem dawniej obowiązujących przepisów urlopowych w przypadku śmierci pracownika pozostałej po nim rodzinie odmawiano prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop należny za rok, w którym nastąpiła śmierć. Aczkolwiek takie rozstrzygnięcie nie wynikało wprost z obowiązujących wówczas przepisów prawa urlopowego, to jednak wychodzono z założenia, że prawo do urlopu jest prawem osobistym i z tego względu z chwilą śmierci wygasa, chociażby do chwili śmierci zakład pracy mógł udzielić pracownikowi należnego urlopu w naturze. Warto, wydaje się, zwrócić uwagę na orzeczenie z 2 VIII 1967 r. I PR 53/67 [31], w którym Sąd Najwyższy wypowiada pogląd, że spadkobiercom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika, z którym do chwili śmierci umowa o pracę nie była rozwiązana.

Stanowisko Sądu Najwyższego znalazło niemalże pełną aprobatę w piśmiennictwie prawniczym.[32] Jedynie niektóre układy zbiorowe pracy zawierały postanowienia gwarantujące spadkobiercom zmarłego pracownika ekwiwalent za nie wykorzystany urlop.[33]

---

[30] Szerzej na ten temat W. Maik: *Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy*, „Nowe Prawo" 1969, nr 10, s. 1534 i n. Patrz także Święcicki: *Prawo pracy...*, s. 228, Z. Salwa: *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1967, s. 121.

[31] OSPiKA, 1967, nr 12, poz. 287.

[32] Taki pogląd reprezentowali m. in.: S. Garlicki: *Urlopy pracownicze*, Wydawn. Prawn., Warszawa 1966, s. 59; L. Krąkowski: *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa*, Wydawn. Zw., Warszawa 1967, s. 519. Jedynie A. Szurmak (*Dziedziczenie prawa do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1963, nr 1, s. 53) wypowiedział pogląd, że skoro spadkobiercom zmarłego pracownika należy się ekwiwalent za nie wykorzystany urlop za lata poprzednie, tym samym należy się im taki ekwiwalent także za rok, w którym nastąpiła śmierć pracownika.

[33] Takie uprawnienia przewidywał art. 36 ust. 2 u.z.p. dla pracowników resortu górnictwa i energetyki z 15 IV 1957 r., jeżeli śmierć pracownika była następstwem wypadku przy pracy. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego, należnego rodzinie pracownika, przyznawał § 21 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 XI 1945 r. o uposażeniach pracowników przedsiębiorstwa PKP (Dz.U., nr 55, poz. 309).

Pod rządem nowej ustawy urlopowej również brak jest jednolitości poglądów w tej dziedzinie, zwłaszcza co do aktualności wspomnianego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego. Za dalszą aktualnością powołanego orzeczenia wypowiedział się M. Piekarski.[34] Odmienne stanowisko natomiast zajmują J. Kruszewska [35] oraz W. Maik, opowiadając się za zachowaniem prawa do ekwiwalentu za urlop po zmarłym pracowniku. Reprezentują oni pogląd, że obecnie art. 19 pkt 1 ustawy daje spadkobiercom zmarłego pracownika prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany przez zmarłego urlop bieżący, gdyż źródłem uprawnień spadkobierców jest wygaśnięcie stosunku pracy na skutek śmierci spadkodawcy (pracownika).

Naszym zdaniem, jedynie ten ostatni pogląd jest trafny i znajduje w pełni uzasadnienie w dyspozycji art. 19 pkt 1 nowej ustawy urlopowej, a ponadto podbudowany jest wyjaśnieniem Komitetu Pracy i Płac, w którym w całej rozciągłości zaakceptowano prawo do ekwiwalentu pieniężnego należnego rodzinie pracownika, który zmarł i z tego powodu nie wykorzystał urlopu za rok kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy wskutek śmierci.[36] W aktualnym stanie prawnym dla nabycia prawa do ekwiwalentu pieniężnego przez rodzinę zmarłego pracownika muszą być spełnione dwa warunki: pierwszy warunek — to istnienie prawa do urlopu oraz drugi — to niemożność wykorzystania tegoż prawa na skutek wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci. Traktowanie natomiast prawa pracownika do urlopu jako prawa osobistego, nie podlegającego dziedziczeniu, prowadzi do niesłusznego ograniczania praw rodziny po zmarłym pracowniku, nie znajdującego absolutnie żadnego prawnego uzasadnienia. Obecnie istnieją więc wystarczające podstawy, zawarte w przepisie art. 19 pkt 1 nowej ustawy urlopowej, by od tego poglądu, wykształconego na bazie dawnych przepisów, zdecydowanie odstąpić. Należy zwrócić uwagę, że powołany przepis ustawy nie wiąże obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z przyczynami wygaśnięcia, lecz jedynie z faktem wygaśnięcia stosunku pracy. Wychodząc z takiego założenia, nie można odmówić prawa do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop także pracownikowi, z którym stosunek wygasł z powodu trwającego ponad 3 miesiące tymczasowego aresztowania, przy czym obojętne jest, czy aresztowany zostanie zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wydanie wyroku uniewinniającego. W jednym tylko

---

[34] Piekarski: *op. cit.*, s. 47.

[35] *Niektóre zmiany w uprawnieniach do urlopów wypoczynkowych*, „Nowe Prawo", 1969, nr 11, s. 1704. Patrz także Maik: *op. cit.*, s. 1531 i n.

[36] Chodzi o nie publikowane wyjaśnienie Komitetu Pracy i Płac z 10 III 1970 r. nr U-056-L-5/70.

przypadku aresztowany nie nabędzie prawa do ekwiwalentu pieniężnego, gdy tymczasowe aresztowanie upoważni zakład pracy do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 2 dekretu z 18 I 1956 r., spowoduje to utratę prawa do urlopu i w związku z tym nie będzie podstawy do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego.

Pewne wątpliwości na gruncie nowej ustawy urlopowej mogą powstać w odniesieniu do uprawnień w tej dziedzinie przy rezygnacji podjęcia pracy w macierzystym zakładzie pracy po zwolnieniu pracownika z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej. Jak wiadomo, stosownie do postanowień art. 106 ustawy z 21 IX 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony PRL (Dz.U., nr 44, poz. 220) niezachowanie przez zwolnionego ze służby wojskowej terminu trzydziestodniowego, przewidzianego dla podjęcia pracy w zakładzie macierzystym pracy, powoduje rozwiązanie z mocy samego prawa, czyli wygaśnięcie stosunku pracy, gdy niepodjęcie pracy jest następstwem rezygnacji pracownika z przysługującego mu w tej dziedzinie prawa. Z literalnego brzmienia dyspozycji art. 19 pkt 1 nowej ustawy urlopowej i w tym przypadku trudno doszukać się podstaw prawnych do zwolnienia zakładu pracy od obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Wprawdzie W. Maik wypowiada odmienny pogląd, odmawia w tej sytuacji prawa do ekwiwalentu, ale wychodzi z założenia, że odmowa wypłaty ekwiwalentu wynika z faktu nieistnienia w ogóle prawa do urlopu, gdyż pracownik, nie podejmując pracy, nie nabył prawa do urlopu.[37] Wydaje się, że pogląd ten nie jest w pełni słuszny, ponieważ pracownikowi może przysługiwać prawo do urlopu nawet bez podjęcia pracy, jeżeli w wojsku nie korzystał z urlopu w roku zakończenia służby wojskowej lub, gdy w zakładzie pracy przysługiwałby mu urlop dłuższy od wykorzystanego w wojsku. Naszym zdaniem, i w tej sytuacji, ściśle rzecz ujmując, nie można odmówić pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za wspomniany wyżej urlop. Chociaż względy słuszności przemawiają raczej za trafnością poglądu W. Maika.[38] Jak słusznie zwraca uwagę J. Loga, rezygnacja z ponownego podjęcia zatrudnienia po odbyciu służby wojskowej zawiera wiele cech wspólnych z porzuceniem pracy przez pracownika i trudno doszukać się społecznych racji dla szczególnego uprzywilejowania w dziedzinie urlopowej takich pracowników.[39]

Kończąc rozważania na temat nowej ustawy urlopowej, nie można pominąć odpowiedzialności karno-administracyjnej za wykroczenia prze-

---

[37] Odmienny pogląd w tej kwestii reprezentuje Loga: *op. cit.*, s. 11.

[38] Maik: *op. cit.*, s. 1536.

[39] Loga: *op. cit.*, s. 12.

ciwko pracowniczym uprawnieniom urlopowym. Odpowiedzialności tej podlega osoba, która, działając z ramienia zakładu pracy, narusza przepisy ustawy i wydane na jej podstawie przepisy wykonawcze. Art. 27 przewiduje za te wykroczenia karę grzywny od 100 do 4500 zł, którą orzekają inspektorzy pracy, kolegia orzekające przy WKZZ oraz kolegium odwoławcze. Tak więc przepisy ustawy urlopowej mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących, zaś sankcja karno-administracyjna zabezpiecza ich wykonanie. Ustawa ogranicza się jedynie do sankcji karno-administracyjnej, a więc kary grzywny i zresztą całkiem słusznie odstępuje od sankcji karno-sądowej w formie aresztu, jak jest to uregulowane w większości aktów normatywnych prawa pracy.

РЕЗЮМЕ

В 25-летний юбилей Польской Народной Республики вышел закон от 29.IV.1969 г. о рабочих очередных отпусках, который нормирует права трудящихся на очередной отпуск более выгоднее, чем закон от 16.V.1922 г. В артикуле представлены основные положения и институты давнего и нового закона об отпусках. Более слабым пунктом решения старого закона было учитывание вида исполняемой работы (физический и умственный труд) за главный критерий для определения объема отпуска. Работники умственного труда пользовались месячным очередным отпуском, а работники физического труда, в зависимости от стажа работы, через год работы 12 дней, через 3 года 15 дней и только через 10 лет один месяц. Изменения, учитывающие монолитность и равенство прав на отпуск для всех трудящихся, ввел закон от 29.IV.1969 г., который полностью реализует принципы: повсеместности, единства прав на отпуск, размер отпуска в зависимости от стажа работы, периодичность отпуска и, наконец, оплаты отпуска.

Принцип повсеместности более ясно подчеркнут в субъективных пределах действия нового закона, который охватывает, за редким исключением, трудящихся всех предприятий. Закон с такой широкой сферой действия, отменяя предыдущие правила, представляет кодификацию польского права на отпуск и ликвидирует необоснованные в новых общественно-политических условиях разницы в нормировании отдельных институтов для некоторых групп трудящихся. Эти дифференциации закон ликвидирует путем отмены разделения работников на работников умственного и физического труда.

Система очередных отпусков основывается на связи двух элементов: стажа работы и начала нового календарного года. Работник имеет право на первый очередной отпуск через год работы, а для последующих отпусков с наступлением первого дня нового календар-

ного года. Закон ввел дифференциацию определения объема отпусков, а за критерий принял стаж работы. В стаж работы включаются периоды работы на разных предприятиях, если между ними не было перерывов, длящихся более трех месяцев. Таким образом осуществили давно рассматриваемые требования о учете при оценке прав на отпуск всего стажа работы, если даже работник работал на разных предприятиях. В стаж работы включается время обучения в фабрично-заводских школах, профессиональных, техникумах, школах после аттестата зрелости и высших учебных заведениях.

На основе 1 ст. нового закона всем трудящимся дано право на очередной отпуск в размере 14 рабочих дней через год работы, 17 дней через 3 года, 20 дней через 6 лет и 26 дней через 10 лет работы.

Для малолетних работников предусмотрен через 6 месяцев работы отпуск в размере 12 дней, а через год — 26 дней. В сумме малолетний работник после 1 года работы получает 38 дней отпуска. По новому закону работник теряет право на отпуск, если увольняется в предупреждением, или, когда предприятие уволило работника без его предупреждения за провинности, или, когда работник самовольно бросил работу.

Один из принципов законодательства об отпусках — это принцип оплаты отпуска. За отпуск работнику надлежит оплата в размере среднего заработка за последние три месяца, а в случае значительных разниц в размере заработка — за последние 12 месяцев.

От оплаты за отпуск следует отличать эквивалент за неиспользованный отпуск, который надлежит работнику в случае расторжения трудового отношения, если одновременно с расторжением этого отношения работник не теряет право на отпуск, а также когда работника призвали на военную службу.

В конце артикула автор говорит о проблемах уголовно-административной ответственности за нарушение прав трудящихся на отпуск.

ZUSAMMENFASSUNG

Im 25. Jahr des Bestehens der Volksrepublik Polen erschien das Gesetz vom 29. April 1969 über die Erholungsurlaube der Werktätigen, in dem das Recht der Werktätigen auf Urlaub günstiger geregelt wird als in dem bisher geltenden Gesetz vom 16. Mai 1922. Der Autor stellt die Grundprinzipien und Institutionen der beiden Urlaubsgesetze dar. Für den schwächsten Punkt des alten Urlaubsgesetzes hält er die Annahme der Beschäftigungsart (unterschiedliche Rechtsstellung der körperlichen und der geistigen Arbeit) ale Hauptkriterium der Urlaubsdau-

er. Den Angestellten stand das Recht auf einen Monat bezahlten Urlaub zu, während die Arbeiter nach dem ersten Arbeitsjahr 12 Tage, nach drei Jahren 15 Tage und nach zehn Jahren einen Monat bezahlten Urlaub erhielten. Durch das Gesetz vom 29. April 1969 wurde auf dem Gebiet der Urlaubsansprüche Einheitlichkeit und Gleichheit eingeführt. Im neuen Urlaubsgesetz werden folgende Prinzipien zum Ausdruck gebracht: Allgemeinheit, Gleichheit der Urlaubsansprüche, Berechnung der Urlaubsdauer nach der Beschäftigungsdauer, Periadizität, Fortzahlung des Lohns.

Das Allgemeinheitsprinzip des neuen Urlaubsgesetzes kommt in seinem subjektiven Geltungsbereich am deutlichsten zum Ausdruck, da es ausser wenigen Ausnahmen die Werktätigen aller Betriebe betrifft. Das neue Gesetz setzt die betreffenden bisherigen Rechtsnormen ausser Kraft und stellt eine Kodifizierung des polnischen Urlaubsrechts dar.

Nach dem neuen Urlaubsgesetz werden die in neuen verfassungsrechtlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen unbegründeten speziellen Regelungen der Urlaubsrechte mancher Berufsgruppen aufgehoben. Das wird durch die Aufhebung der Unterschiede zwischen den Urlaubsansprüchen der Angestellten und der Arbeiter erreicht.

Das System der Erholungsurlaube stützt sich auf zwei Elemente. Das eine ist die Beschäftigungsdauer, das andere der Beginn des neuen Kalenderjahres. Das Recht auf den ersten Urlaub entsteht nach beendetem Arbeitsjahr, auf nächste Urlaube dagegen mit dem ersten Tag des Kalenderjahres.

Das Gesetz führt differenzierte Urlaubsdauer ein, die von der Beschäftigungsdauer abhängig ist. Als Beschäftigungsdauer wird die Arbeit in verschiedenen Betrieben angerechnet, vorausgesetzt, dass die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht drei Monate überschreitet. Auf diese Weise wird die seit langem erhobene Forderung, bei der Berechnung der Urlaubsdauer volle Beschaftigungsdauer, wenn auch in verschiedenen Betrieben, zu berücksichtigen, erfüllt.

Als Beschäftigungsdauer, die für die Berechnung der Urlaubsdauer massgebend ist, wird auch die Unterrichtszeit in Berufs- und höheren Schulen und die Zeit des Hochschulstudiums angerechnet.

Laut Art. 1 des neuen Gesetzes erhält jeder Werktätige nach einem Jahr Beschäftigungsdauer 14 Tage, nach drei Jahren — 17 Tage und nach zehn Jahren 26 Tage Urlaub.

Für jugendliche Werktätige ist nach einem halben Jahr Beschäftigungsdauer ein Erholungsurlaub von 12 Tagen und nach einem Jahr ein Urlaub von weiteren 26 Tagen vorgesehen. Auf diese Weise erhält der Jugendliche nach dem ersten Arbeitsjahr 38 Tage Urlaub.

Gemäss dem neuen Gesetz verliert der Werktätige das Recht auf Urlaub in folgenden Fällen: a) wenn er das Arbeitsverhältnis kündigt, b) im Falle einer verschuldeten, fristlosen Entlassung, c) wenn der Werktätige die Arbeit eigenwillig aufgibt.

Eines der Prinzipien der Urlaubsgesetzgebung ist, dass der Urlaub bezahit wird. Für die Urlaubszeit wird der in den letzten drei Monaten geltende durchschnittliche Lohn gezahlt. Im Falle bedeutender Lohnschwankunken wird der durchschnittliche Lohn aus den letzten 12 Monaten als Grundlage der Lohnberechnung angenommen.

Von dem für die Urlaubszeit gezahlten durchschnittlichen Lohn ist die Vergütung für nicht gewährten Urlaub zu unterscheiden, die dann zusteht, wenn bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch fortbesteht, sowie wenn der Werktätige zum Militärdienst einberufen wird.

Abschliessend behandelt der Autor die Probleme der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung wegen Verstösse gegen die den Werktätigen zustehenden Urlaubsrechte.

Pap. druk. sat. III kl., 80 g — Format B5 (70×100) — Stron druku: 35
Annales UMCS, Lublin, 1970 — Drukarnia Uniwersytecka w Lublinie — Zam. nr 154 z dnia 6 VII 70
700+125 egz. Z-4 — Maszynopis otrzymano: 7 VII 1970 — Druk ukończono: 15 XII 70